

企業組織における小集団的職場構造

——ゴッフマンの「集まり」理論を基礎として——

菊 池 明

〔抄 録〕

現在の企業組織における問題のひとつは正規／非正規就業員に見られるように地位や指向の複雑化であるが、この底流には集団主義的な職場編成を否定し個人の自主性を尊重すべきであるとの議論が存在する。しかし、このような状況に直面して集団的な支援の低下を危惧し行き過ぎた個人主義を修正すべきとの意見もあり、これらが相反して対応策の提唱を難しくしている実情がある。本稿では企業内の集団を考察対象とする。より大きな組織のなかに存在する職場集団、また従業員である個人たちが創り出す職場集団、その双方を捉えるべくゴッフマンの集まり理論を手がかりに小集団のゲーム的性質を検討し、ここに職場の構造とこれに参加する個人の現代的特徴を描く枠組みを見出せないか、さらには個人の行動をいっそう明示するために創発規範論で考えられている規範創出過程をその枠組みに複合させられないか。これらを検討し職場の集団構造と個人の指向を統合する構図を提唱するのが本稿の目的である。

キーワード 企業組織、職場集団、ゴッフマン理論、焦点の定まった集まり、創発規範論

は じ め に

本稿は、組織に内包される人々の集まりとしての職場に注目し、この現在のな在り方について議論する。ここで本稿における組織とは営利企業におけるそれであるが、明確な存在目的が有り官僚制的な構造を持っている組織、例えば役所などの公共団体、病院といった医療組織もその射程のなかにあると言える。ただし検討の中心になるのは、外には市場競争のなかで収益の確保を迫られ、内には従業員の統制管理を強化せざるを得ない、そのような企業組織であり、その中であって何がしかの荒波を被っている人々の小集団である。すなわち個人たちが実存し日々の活動をしている職場が本稿の対象である。

さて、日本のこの職場であるが、過去の高度成長期において、当然の如く行われた長時間労働や不全な作業環境など大きな負荷の下での労働を強いられるものの、その職場はほとんど全員が正社員という平準化された地位にあり、年功序列的な組織編制の下で、比較的安定した構造を有していた。これに対してバブル崩壊以降の企業は、資産効率を重視し、中心部でコアとする活動と周辺部の活動を峻別してきている。これが人という資産に及んだとき、従業員をコア部分と周辺部に分類配置する人事施策を生んでいるといえよう。例えば C. ハンディーは現代の組織を、コアを成す経営管理層や技術者たち、その周辺に位置する部品業者などのスペシャリスト集団、さらに外周のパートタイマーなどコンティンジェントな労働者層に分類して、三つ葉の植物であるシャムロックに例えているが、第 2、第 3 の周辺層の労働力を如何に調達し全体として調和させるかが、今後における組織の課題であると述べている⁽¹⁾。

一方、本田由紀は、正社員と非正社員を比較して、正社員は投入労働力が大きい一方で得る代価も等しく大きい、これに対し非正社員は代価を小さく設定しているのであるから、当然求められる投入量も少なくてよいところ、組織が有する強い営利指向は彼ら⁽²⁾の投入量を増加させる方向で諸々の手立てを使っていると指摘している⁽³⁾。本田によると、歩合給のように働いた成果に応じて決められる給与、自己成長や他者への奉仕を称揚して自発性を引き出す言説などがその例であるが、彼ら非正社員はこの仕組みのうで金銭的ではないが労働対価が増加したような感覚に囚われてしまう。所謂「自己実現系ワーカーホリック」の誕生である。

以上の如く我々の職場は、従来の同一性を基礎とした職場から多様性が主流となる職場に変貌しているが、そこにあるのは集团的な拘束と安定の世界、その一方で個別的分離と多様性許容の世界であり、この急激な変化のなかで諸々の問題が人びとに降り掛かっているということが出来るであろう。そしてさらに問題なのは、これらをどのように捉えるのか、個人の自由をより認めるのか、もしくは集团的支援を強化するのか、これらを統一的なかたちで俎上に載せ検討する理論的枠組みが無いことであり、そのために各論者の主張が収斂しないことである。

1. 職場の変容 ―組織と個人のありかたにおいて―

ここでは、ひとつに集团的な拘束力が強すぎる事例としての過労自殺事例と、個人の個別化が進み過ぎた事例であるバイク便ライダー事例を紹介し、またこれらへの対応策として提唱されている論議を検討したい。

1) 過労自殺を生む職場

川人博は、1990 年代以降顕在化した働き過ぎが原因と見られる突然死や自殺事件を追究し、犠牲者や遺族の権利保護を求めている弁護士であり、「過労死」・「過労自殺」の命名者と

しても知られている。ここでは彼の取り上げた多くの事例の一端を紹介する⁽⁴⁾。記述は、所属会社、職種、氏名、享年、自殺に到る状況の順である。

日立造船設計技師 下中氏(46歳) 1992年4月から下中氏を含む3名で、新型舵取機の開発プロジェクトに従事、その後同年10月に他の2名は別のプロジェクトに移動、下中氏単独で設計を進めるが遅滞し、1993年3月出勤途上で失踪、入水自殺を遂げる。

遺書には、自分の至らなさを悔悟し、同僚や上司に詫げる言葉が綴られていた。

会社不明 中間管理職 高野氏(50歳代) 会社のリストラ方針に則って部下の退職勧奨を進めたが、反対に元部下から会社や家族を対象とした脅迫を受ける身となり、これが原因で左遷、1998年4月少年時代に蟬取りをして遊んだ山中にて自殺。左遷から自殺に到る期間に書かれたメモには、会社の中で無視されていく存在としての自分、その自分を責める言葉、家族への侘びが綴られていた。

川人がこれらの事例から読み解くのは、ひとつに社員が減らされていく中での労働強化であり、また会社という組織の持つ集団的な拘束力である。後者をもう少し詳しく述べるなら、非顕示ながら個人を職場に縛りつける心理的なもしくは文化的な力であると言えよう。川人は、その具体例を遺書に求め、他の自殺事例では周囲の人びとを責める言葉が散見されるのに対し、過労自殺においては会社や職場の同僚を責める表現が見られない点を挙げている。デュルケムの集団本位自殺に例えて、「会社本位自殺」であると強調する所以である。

川人の目的は犠牲者の法的な保護であるが、他方で大野正和はこの過労自殺を、阿部謹也の「世間」を準拠点として心理学や組織学の視点から分析をしている⁽⁵⁾。ここで「世間」とは、贈与—互酬の原則・長幼の序・(共に生きていく)共通の時間意識を要点とする日本古来からの小社会のことであるが、大野は現代の職場でもこの「世間」の規定が底流を成し、彼らの思考傾向を束縛していることで、自分の苦悩を周囲へ転化することがないと結論している。特に他者からの借りであると感じたこと、例えば会社からの恩や周囲からの支援には、彼が借りたと感じる以上の質と量で返却せねばならないとする互酬の原則を生真面目に実行しようとすれば、「世間」である職場からの逃避は自殺しかなくなるのであろう。そのうえで彼らの世間度を評価する視線は周囲から注がれるのであるから、益々息苦しいのである。(大野はこれを「水平的管理」、「まなざしに管理される職場」と称している。)この状況の打開に向けて大野が強調するのは、個人存在の格上げであり、組織や職場に埋没しない個人の確立である。

さてここで筆者が問題視するのは、この個人の格上げがストレートに彼の幸福へと結びつくか否か、これが確定されていないということである。つまり職場の世界から浮上した彼は、個人として主体性を確保し易い反面で、彼の活動に伴うリスクも当然負担することになる。例えば太田肇の「仕事人」⁽⁶⁾や前田土岐の「自立人」⁽⁷⁾は、組織の束縛から自由となって、自己の才能と意志で職務を遂行している人びとの生き方を提唱している。太田について概観すると、組織と一体化し組織の中で生活することに価値をおく人びとを「組織人」として、個人主義的

な傾向が進んだ我々にとっても、創造性や自主性を重視せざるを得ない組織にとっても不向きであるとする一方、自己の意志で選択した専門的な仕事にコミットする「仕事人」こそが、組織と個人にとって最適なものであると主張している。

これに対して宇野重規は、あまりに人びとの個別化が進行した現代社会の一面を称して、「否定的な個人主義」であると警鐘を鳴らしている⁽⁸⁾。すなわち我々の生活は過去においては中間集団の支援を基盤にして成り立っており、この中間集団が弱体化した後も一定の共通項を括ることで成り立つ「保険テクノロジー」の保護の下で安定を見てきたが、現代の極度な個人主義化、個性性の重視は保険さえ無力化しかねない状況に差し掛かっていると危機を表明する。その結果は、個人に対するあらゆるリスクの押し付けであり、さらにはリスクの許容度が少ない弱者、例えば教育の機会に乏しい貧者や社会にとっての新参者である若者の排除である。宇野はこの事態を打開するため、出来る限り多くの社会的な紐帯を提供する仕組み、そして何よりも中間集団の再構築を主張するのである。宇野は主に国家レベルの大きな社会を視野に述べているが、企業内の事情においても同様なことが言えるであろうと主張している。

このように、より個人主義的なあり方を目指す価値観の呈示とも言える主張と、その行き過ぎを概念的な懸念事項として捉える論議が交錯しおり、何処までいっても結論の見える目処がないのが現状であろう。さてそれでは宇野が懸念する事態はどのようなものであろうか。

2) 自営業者たちが作る職場

ここで示すのは、阿部真大がバイク便ライダーたちの集団⁽⁹⁾に、居郷至伸がコンビニエンスストア（以下 CVS）の店員たち⁽¹⁰⁾に参与観察をしたものである。両名が共通して見出したのは、ひとつに現場労働者である彼らが従来の従業員とは異なる大幅な自由度もしくは自己裁量の領域を持っていたことであり、また成果主義的な給与体系の下で自分の収入は自助努力と工夫次第といった競争的な環境に適応していたこと、そして何よりも一見過酷な状況を彼ら自身が良いものとして受けとめていたことである。つまり彼らの境遇は、自己の責任と裁量そして工夫によって仕事を行いそれに応じた収入を得る自営業者が、バイク便の営業所や CVS の場を借りて営業をしているようなものであって、先に出てきた「仕事人」に類似の労働形態であると言える。「仕事人」が知的な職業を想定しているのに対し、彼らが現場的であるという違いはあるが、要は彼ら自身が持つ自由・自立といった個人主義的な価値観に合致しているから、この状況を良いものと価値判断をしているのである。

まずバイク便ライダーたちの職場を見ていこう。そこは一見して「クリーンな職場」である。つまり、高い収入を目指して昼夜別無く長時間労働をこなし、さらにより効率的な配送を目指して事故寸前の疾走も厭わない、やる気に溢れたライダーたちの職場である。彼らには、自己の目指すべき姿としての「ミリオンライダー」、すなわち月間売上で百万円を稼ぎ出す象徴としての英雄があり、彼らが交わす未来への明るい言説が充満している。しかしその裏側

で、長時間労働や事故によって心身を壊し静かに去っていく、一組織制度上の仕組みで「隠居」を強制されるライダーたちのいることが、彼らの視線には入らないようになっているのである。つまり彼らが自由や自立の対価として負っているリスクは、リスクを被った対象を排除する仕組みで隠される。本田の言う「自己実現系ワーカーホリック」(前掲論文)たちの職場は、常に「クリーンな職場」として維持されているのである。

以上、過労自殺の事例で見てきたように職場の集団拘束性が過剰であれば個人はその息苦しさに窒息しかねず、うへの事例のように個人が職場のなかで主体性を確保した場合には彼らが自己責任の負担を背負い込むことになる。この相反する事実が、結論の出ない議論の主な要因であることは自明であるが、この解決策は提唱されているのであろうか。

例えば水町勇一郎は労働法や労働制度の視点から、多様な地位を持つ労働者たちの意見を集約し発信できる現場的な集団の創出、そして彼らと企業間におけるコミュニケーションルートの確保を提案している⁽¹¹⁾。一種の労働組合のようなもの、もしくはより職場サークル的なものを想定しているようであるが具体像は不明である。ただ旧来からの労働組合が地盤沈下している状況下で個人を「たち」と複数にして集団化したうえで組織と対峙させることは、個人のリスクを低下させ得る方策になると考えられ、ひとつの有力な手立てであろう。

また太田は最近の著書において、仕事人化の方策、つまり個人主義指向に加えて日本的な人事管理の良さも活かすべきであると提言をしている⁽¹²⁾。そのひとつが「日常の承認」と称する周囲からの評価であり、例えば職場の一員として協調的な性格や他者支援的な行動に対しても彼の貢献として積極的に認め人事評価にも活用すべきである。さらには内部労働市場の評価である「評判」も人事評価の項目に取り入れてはどうかと提言している。

以上は仕事人としての個人主義的指向と、従来の日本の人事制度にある集団主義的な文化を混交する、いわば折衷的な対策の提示であるといえよう。しかし筆者は折衷が悪いとは考えていない。水町の提言のように組織のなかに存在する集団を通じた彼らの主体性確保とリスクの低減、太田の述べる「日常の承認」も、仕事人としての主体性や自立性は確保し、その一方で職場集団的な要素を見直すことで両者のバランスを確保する試みと言えるであろう。

本稿はこの趣旨に賛成であるが、この議論に不足しているのは、その組織の中にある集団の構図が不明確で具体的に見えてこないことである。現場的なもしくは日常のという形容詞からして本稿で対象としている職場そのものであろうが、この職場集団と組織との関係はどうなるのであろうか、そしてその中の個人たちの存在はどの様にあるべきなのか、より具体的に検討すべき点があるように思われる。ところが、いまのところ、その分析を進める枠組みが見えてこないのも事実であると思う。したがって本稿では個人化しつつある組織のなかで、彼らが生活する職場という小集団の捉え方、また彼らが主体的な行為者として活動出来る集団構造、その分析の枠組みを考えて行こうと思う。

2. 組織のなかの職場の視点から

1) 官僚制と人びとの集団

ここまで企業の組織を対象としてきたが、特に言及することなしにその形態を官僚制と想定していないであろうか。官僚制の功罪を説く議論は数多くあるが、ともかく我々が企業の組織といった場合に官僚制を想定するのは当然であろう。したがって本稿でも官僚制に包摂される小集団の観点から議論を進めるのが本筋であると思う。

この観点からまず言及すべきは、官僚制組織の中にインフォーマル組織を見出したホーソン実験であり、それを基礎として導出された人間関係論であろう。すなわち E. メイヨー、F. レスリスバーガーといった研究者たちが、ホーソン工場における参与観察を通じ、労働者たちが作り出す感情のネットワークとも言える、非公式な小集団を発見したことはあまりにも有名であろう。労働者たちは、経済的な効率性原理を優先する公式組織に対し、人間の繋がりに基づく社会的なものに準拠した小集団：インフォーマル組織を創り出し、その集団の中に在っては彼ら自身が創り出す規範に従い自己の行動と集団の凝集性を維持しているものであり、社会的な主体としての行動をしていたのである⁽¹³⁾。

ところでこのインフォーマル組織は我々の目指すものではない。何故なら我々の想定している人間は、社会的のみならず経済的にも行為主体となっている人間であり、彼らの職場は過労自殺者にしてもライダーたちにとっても公式な組織と同一か、少なくともオーバーラップしているものである。つまり官僚制的な公式組織と経済重視の人間が一方にあり、その対極としてインフォーマル組織と社会的な人間があるという二項対立の図式ではなく、内部に非整合や矛盾を孕んでいたとしても、ともかく双方が一体化した社会人＋経済人として把握し、そのうえで検討を進めようと考えているわけである。

また最近、佐藤郁哉と山田真茂留は、組織文化論と新制度学派を「社会化過剰な組織論」として批判的に取り入れながら、より構築主義的な組織観を創り出すため戦略的アクターとしての組織そして個人を想定することを提唱している⁽¹⁴⁾。個人について見ると、彼らの描く個人は自己を取り巻く環境としてのマクロ環境（社会、文化、市場・・・）、またメゾレベルの環境（組織、集団・・・）から、行為のレパートリーに制限を課され、環境へ同調させるべく圧力を掛けられる、つまり文化的ともいえる教化作用と拘束性の下での活動を強いられるが、その一方で彼らは「道具箱としての文化」を所有しているのであり、この道具箱の中から必要な資源を取り出して使用することが可能なのである。すなわち彼らは文化の教化作用を受けるが、その結果として諸々の社会技術や生活スタイルが入った道具箱を手に入れ、これらの道具を利用し環境に対して戦略的な反作用をすることが可能なのである。佐藤らは以上の枠組みにおいて環境に対する行為主体としての個人、道具箱の中の文化を駆使する個人を描きだすことに成功

しているといえよう。しかし個人はたった一人で環境に立ち向かうのであろうか、常識的に複数であろう。彼らの創る関係性、つまり集団の構造はどうなっているのだろうか。まだ具体性が乏しく、これで過労自殺やライダーたちの職場を表現することは難しいであろう。

我々が求めているのは、第一に行爲主体たちが創り出す小集団の内部構造を明確に分析できる枠組みであり、このためには複数の個人たちが相互的な関係性を維持するそのあり方が描けなければならない。それによって過労自殺へと立ち至った人びとの職場や、バイク便ライダーなど自営業者たちが日々活動する職場を描くことが可能となるであろう。またその一方で彼らが創り出す小集団とより大きな環境との相互影響関係、つまり組織はその包摂する小集団に何らかの影響、—それが文化的、制度的などと言えようが—、を与えるはずであり、それによって集団の内部構造も影響を受けるはずである。主体としての個人たちのミクロな活動様式と、彼らが創り出したよりマクロな組織からの影響も受ける集団の、つまり個人の顔が見えるという意味で中間レベルの構造が同時に描ける枠組みが必要なのである。

ところでこのような行爲主体たちと彼らの相互行爲、そして集団構造を同一の枠組みで捉えている所論はないであろうか。筆者はこれを一方からはデュルケミアン・構造主義者であると称され、また他方からはミクロ的相互主義者であると規定される、まさに「多面体のような」と形容することが可能な社会学者 E. ゴッフマンに見出せないかと考える。

2) E. ゴッフマンに見る構造と主体

ゴッフマンが対象とする領域はミクロな相互行爲の領域であり、そこに存在する儀礼の一般化された有様や仕組みに焦点が当てられている⁽¹⁵⁾。一言で言えばこのように表現できるが、この対象領域のミクロさ、その一方での関心内容のマクロさ、これがゴッフマンの評価に当たって混乱を招く主な要因であろう。

例えばゴッフマンが構造主義者とみなされる理由として、佐藤毅はゴッフマンが1950年代における企業の使用人たち、すなわちニューミドルクラスを対象としているからであると述べている⁽¹⁶⁾。つまり彼らは大きな組織に所属し、その組織の抗い難い要請にしたがって日々の業務を遂行していく存在であるが、この状況下で本来の自己を表出することは困難である。したがって組織という大きな環境ないしは構造に適應せざるを得ない小さな自己、すなわち戦略的に操作化された自己を保つことが企業生活における必要条件となるのである。このように見ると彼らにとっての基準は組織という構造に支配されており、この構造から逃れることは不可能、この枠組みに即したゴッフマンは構造主義者であるということになる。

しかし最近の所論を見るとゴッフマンを一方的に構造主義と決め付けず、相互行爲的なミクロの世界とそこに潜むマクロな構造、その双方に注目していたと評するものが多い。例えば内田健はこの複雑さを「ゴッフマンのミクロマクロ問題」として取り扱っている⁽¹⁷⁾。つまりゴッフマンはミクロの状況を描くことでマクロ構造の様相が解明できるとするミクロ決定論を

取らず、一方でマクロ構造は行為者に行為のレパートリーを与えるだけでそのレパートリーからどれを選択するかは行為者の意志であるとし、マクロ決定論の立場も否定しているとする。そのうえで、マクロな社会構造的秩序とミクロな相互行為的秩序の繋がりは複雑であり、単純で直接的な諸結合を確認できるものではない、粗雑な結合＝ルース・カップリングとしてのみの確認が可能なのである、このようにゴッフマンは結論づけているとされる。

ところでこのルース・カップリングに関して、内田はゴッフマンが「ゲームの面白さ」論文で描くゲームを構成する小世界を外部環境から保護している「相互行為膜」に注目している。つまりこの膜はゲームが形成され滞りなく進行するに当たって影響を与える外部の事情に対して、ゲームの進行を阻害するものは通過を制限しまた通過するに当たってはゲームの邪魔にならぬよう変形させる、そのような機能を果たしているが、何を制限しどれを通過させるかは内外の諸々の状況によっており、つまりはルースな事情に基づいているのである。ただこれによって小世界の住人は外からの影響をまともに受けることなく自主的にゲームを進行することが可能となっている。以上のように内田はゴッフマンはミクロもマクロも見ているとの見解を述べている。

他に高橋裕子は、ゴッフマンの行為論が社会のジェンダー構造を突破する理論的な足掛かりとなる可能性を検討している⁽¹⁸⁾。つまりジェンダーとは男女の顔であり、男性は男としての顔を守り、女性は女としてのそれを表出するわけであるが、このときゴッフマンの儀礼論における行為者は儀礼の仕来りに則って自分の顔を守るのみの存在である。しかし行為論における行為主体はアクターであり、彼らは自分で選択した顔、自己が考えるジェンダーのあり方を表出することが可能である。つまりゴッフマンの行為主体は社会が与える諸々のジェンダー表出群から、自己のジェンダーを周囲の状況に合わせて表出するのである。ただ高橋はこのとき彼らにその選択を可能とさせるのは、広大な世界ではなく彼らが自己の状況の定義を成し得る膜に境界された小世界であると述べている。つまりゲームの小世界が彼らに状況の定義を可能とさせ、自らの自由なジェンダー表出を可能としているのである。

以上の如く、ゴッフマンの相互行為論は、構造の影響や制限を受けながらも、これを戦略的に操作化する行為主体の存在が認められると主張しているのであり、そしてこれを可能としている仕組みとして、膜で境界されたゲームの小世界を見出している。筆者もまったく同意であり、これらの枠組みを構造としての職場集団と、行為主体としての彼らに適用できないかと考える。ゴッフマンは、佐藤が言うように所属する組織に捉えられ自己の自由な表出を制限された彼らを基層に考えているが、一方内田や高橋が指摘するように彼らは組織のなかでより良い状況に到る目的を持って、表出を戦略的にコントロールしていると考えてもいるのである。つまり外部構造としての組織の影響に対する行為者の対応が戦略的であるということは、彼ら自身が行為主体としての可能性を十分に有しているということであろう。そこでキーとなるのは内田が指摘し、高橋も示唆しているゲームの世界であり、外部環境と膜で境界された小世界の

存在である。以下、ゴッフマンが描く「ゲームの面白さ」を基に、先ほどから述べている組織のなかの行為主体、この観点をより鮮明にする小世界の詳細を見てゆく。

3) 「ゲームの面白さ」から

ゴッフマンは人びとが対面的な接触をする場面においてその相互行為を成立させる諸々のルールを追及していったと言える。そこにおいてゴッフマンは一対一の場面を基礎として話を進めるが、その先には人びとの集合体において行われる相互行為のネットワークも考慮しており、これをその集団が意識を集中する焦点の有無で区分して、それが有る場合を「焦点の定まった集まり」と表現している。本稿が目する「ゲームの面白さ」論文におけるゲームもこの「焦点の定まった集まり」を想定しているわけであるが、この論文を特異なものとしているのは、ミクロで瞬時的とも言える相互行為の様相に興味の重点を置くゴッフマンが、その相互行為を成立させ安定化させる集まりの構造にも言及していることである。つまりここでのゲームとは、人びとがこれを成立させ継続しようと意志をもつ「焦点の定まった集まり」であり、ゲームに集中し、ゲームの楽しさをよりいっそう増すために外界とは区切られた小世界のことである。日常的な接触のない人びともゲームをするために集い、またその観客として参加をするために周囲を囲み、皆でゲームを盛り上げるために協同の努力をする。何故たまたま集まった彼らがゲームのために協同できるのか、どのような力が彼らをゲームという焦点に集中することをさせるのか。これらがゲーム論文の趣旨であり、先の内田や高橋も該当論文のこの特異性を取り上げているわけであるが、本稿でもゴッフマンの諸概念に拠り、その問題点と本稿への

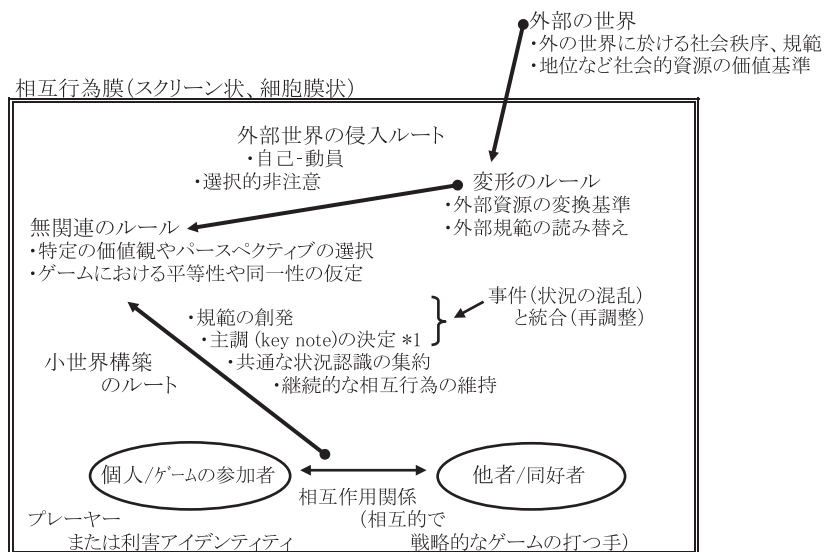


図1 本論が考えるゲームの世界の様相

*1: 主調, 創発規範は後述するターナー&キリアンの創発規範論に準じる。

応用可能性について考察して行きたい。（ゴッフマンのゲーム世界に準拠しつつ作成した見取り図を、図 1 に示した。）

さてゴッフマンの描くゲームは相互行為膜で外部と境界された参加者たちの織りなす小世界で進行する。この小世界において主流を成す規範はゲームを滞りなく進めるためのものであるが、一方で彼らは外部と完全に遮断されているわけではなく一部の外部環境はこの世界に侵入し、ゲームの構成に影響を与えているのである。これは相互行為膜（*interaction membrane*）を介してであるが、ゴッフマンはこれを「堅い膜というよりも、むしろスクリーンのようなもの」（Goffman 前掲書 1985 p. 23）と形容し、また細胞における細胞膜のメタファーで説明している。つまり大きな外部環境とそこに存在するゲームの小世界を境界するが、内外を完全に遮断するのではなく、通過させるものと拒否されるものを選択し、また場合によっては一部を選別したり変形して内部へと浸入させる。ちょうど細胞膜が内部に有用な成分を選択的に透過させるような生物学的機能を發揮しているのと同様であるが、ともかく相互行為膜はゲームを滞りなく進行させることを主眼とし、これを妨害しかねない外部の諸要素、規範や社会構造の侵入を規制してゲームの小世界を保護している。そしてゲームを保護するということは、ゲームを楽しむべく集まっている人びとの行為や意志の働く領域を確保しているということでもあり、別の論文では「解放区」（Goffman 前掲書 1980 p. 140）とも呼んでいる。

ところで、ゲームを楽しむべく人びとが集まっているということは、この小世界の規範や人びとの構成がその目的のために編成されているということである。例えばゴッフマンは、チェスゲームでチェス板や駒の美的・金銭的価値はゲームを楽しむことに関係なければ無視される、また社交パーティにおいて日常世界から離れた参加者たちは平等に扱われることを前提に集まっており、パーティの場に相応しくない社会的な地位や属性の差異は表面化されないなどの事例を挙げている。ところが完全に無視できるかと言うとそれも不可能である。例えばパーティの席順は地位や年齢など外部の基準を参照しながら決められるであろうし、さらにはパーティに招待される資格自体がある特定の基準を満たす必要があることは多々見られる。つまり外部の環境はまったく無視される訳ではなく、一部は内部の事情を乱さない道すじに沿って浸入してくるのである。ゴッフマンはゲームに関係しない事項が無視されることを「無関連のルール（*rules of irrelevance*）」、例えば上述のパーティの例における地位・属性の無視であり、また集まりを維持するために有利となる特定の価値観や観点の選択などをこのように表現している。とはいえ外部の事情が一部参照され、内部の事情に適應するよう変換されたり読み替えられたりして浸入してくる、その変換基準を「変形のルール（*transformation rules*）」と呼称しゲーム論文中で頻繁に使用している。

ところでこの小世界の人びとはどのような存在であろうか。残念ながらゴッフマンは彼らの詳細について語っていないが、彼らを「プレーヤー（*player*）」としてゲームの参加者や観戦

者をこれに当てている。つまりゲームの戦術的な行為者で、ゲームに参加して打つ手をその場面毎に対応させ実行していく役割を担っている。もうひとつには「利害アイデンティティ(interest-identity)」の担い手であり、彼らはゲームの勝敗によって「損得をする非常な何ものかである」(Goffman 前掲書 1985 p. 25)とのみ言及されているが、前後の文脈からしてゲームの戦略的な編成者であり、勝敗の責任者であって、例えばチームの監督やマネージャーといった人びとが相当するであろう。ところでゲーム論文の人びとは主にどちらであろうか。ゴッフマンは主に「プレーヤー」を用いているが、その反面で頻繁に取り上げているチェスの対戦者は、各々の場面ではプレーヤーであるとしても、ゲームに負けることが自己の名誉や感情を毀損するという意味では、まったくの利害アイデンティティ的な存在である。その他の記述を見てもゴッフマンが取り上げるプレーヤーは利害アイデンティティ的な存在であると言って差し支えなからう。例えば「ゲームのプレーヤーが、その場のリアリティを構成し、彼らをゲームに夢中にさせるゲームの力を容易につくることができる」(Goffman 前掲書 1985 p. 65)といった内容である。後にも述べるが、ゴッフマンの視点が構造主義的か構築主義的かの混乱はこの辺にあるとも言えるであろう。つまりゴッフマンは彼らの行為や感情にある一般化された法則性を探る方向をとりながら、彼らは何であるか、どのような存在であるかをあまり語らない。このためゴッフマンの語る人びとは主体なのか、構造の客体なのかが明確にならないのである。

さて社会構造との関係でもうひとつ考察をしておこう。それは変形のルールと無関連のルールとの関係であり、ゴッフマンの議論からどちらが主であるのかが明確とならない。つまり外部の基準は無関連のルールに合わせるべく変形されるのか、外部の基準が変形されて無関連のルールの一部となるのかである。もし無関連のルールが主であると考えれば小世界の独立度は高く、一方で変形のルールによって変換されていても外部基準の侵入が当然視されていれば、この小世界は知らず知らずのうちに外部の支配下に置かれる可能性のあるものとなる。ここでゴッフマンは、自発的な参加について「ゲームをする出会いの構造が自己一動員を支配する」(同書 p. 30)「視覚的および認知的没頭・・・選択的非注意が生じる」(同書 p. 29)可能性があると述べているように、ゲームが同好者たちによって創られると主張する一方で、外部構造の侵入が前提されていることも彼の脳裏にはある(図1の外部世界の侵入ルート部分を参照)。

ゴッフマンによるゲームの世界について述べてきたが、この集団構造を使用して外界との関係における小集団のあり方、つまり大きな組織のなかでの職場を考察することができるであろう。そのとき相互行為膜や変形ルール、無関連のルールといった諸概念が重要になると思う。しかし解決すべき点も上述の如くで残っている。ひとつには変形ルールと無関連のルールとの関係の問題、さらに個人の主体性の問題であるが、ここで筆者はゴッフマンの諸表現に惑わされず、主体的個人をより重く想定しようとする。ゴッフマンは大きな観点では、主体としての

個人を想定しているであろう。例えば「人は生きている神なのである」（Goffman 前掲書 2002 p. 96）と主張し、人が確かに儀礼の世界から逃れることは不可能でも、その儀礼を使用して他者を遇し、自己もその返礼を受け取る能力を持っていると主張している。つまり儀礼世界における主体なのである。ゲームの世界でも同様であろう、ただゴッフマンは彼らが行うその筋道を検討していないだけである。この観点で見れば無関連のルールも主体としての彼らが創り出していると想定することも可能であり、次にこの点を検討しようと思う。

4) 創発規範論を参考に

既に図 1 において一部記載されているが、本文では初めて R. ターナー & L. キリアンが唱えた創発規範論を取り上げることになる。ここではまず土屋淳二と吉田竜司の所論に拠りながら同論を紹介し、その後本稿の論旨と関係付けながら議論を進めて行こうと思う⁽¹⁹⁾。

シカゴ学派の群集論は、R. パークに始まり H. ブルーマーの相互作用論に基づいた変容理論まで、群集を成す人びとは特定傾向の感情的な指向や行動パターンを取るものであるという仮定、つまり群集参加者に関する同一性の原則が貫かれていたが、ターナー & キリアンはその参加者に各自の個別的な参加目的や多様な表出パターンを見出した。例えば狂騒的な宗教行事においても、全員が一樣な宗教的感情に囚われる訳ではなく、個別的感情表出が存在するといった点である。つまり従来一樣な集団と看做されてきた群集に、個別事情を持った個人の存在を見出したということが出来よう。これを土屋は「集団に対する一体化幻想」への批判であると述べており、他方で吉田は制度下の日常的な状況から非制度的状況へと変化するに当たって断絶を想定しない「連続性アプローチ」であると表現している。その移行の過程を見ると、まず何らかの要因で日常の安定が破れ状況の混乱が生じた場合、これを認知した個々人は自己の事情に応じて周囲を把握し、これに応じた状況の解釈と必要と考えられる行動や言説の呈示を開始する。ところでその相手は当然周囲の他者であるから、彼らの行動は相互作用的な行動の環を拡大していくが、混乱を忌避する人間本来の心理的傾向を考慮すると彼らが形成する相互作用ネットワークも緊張の低下した状態つまり安定した状態へと指向するはずである。したがって彼らは新たな状況の定義を求めて探り合いを行い、その結果として参加者が了解し得る一般化した状況の定義を再構築することになるであろう。そのきっかけを成すのがある特定の人物やシンボルを強調する行動や言説、つまり主調（key note）を選択し呈示する行動であり、これが他の観点を淘汰する機能を果たすことで、諸々の状況の定義を集約しそれ以降主流となる状況の定義を創出する契機となる。そのうえで該当の創出された状況の定義が持つ集团的な規範作用、我々が新しい局面において何をよしと考え何を制限されるかといった規範機能を、ターナー & キリアンは創り出された規範、創発規範であると主張しているのである。

ここで筆者が創発規範論に注目するのは、集団に参加する個人たちに規範を創出する力量を認めると同時に、その過程を記述するモデルを提供している点である。つまり筆者は先ほどの

ゴッフマンにおけるゲームの世界ではゲームが成り立つ構造を解き明かす努力の一方で個人自体へと照射される光が不足している点に不満を呈したが、この創発規範モデルを参照することで、ゲームの世界にいる彼らを浮かび上がらせ、彼らが持つ規範がどのような要因から発し、また如何なる過程を通じて形成されたのかを、その職場の構造を考慮しながら記述し解釈することが可能となるのである。例えば過労自殺の彼らは何故自殺に到るまで職場を放棄することをしなかったのか、彼らをそこに追い込む職場構造と彼らの行動や創り出す規範の関係、つまり職場の視点と個人の視点双方から統一的に記述することが可能になるのではないか。それが図1にある外部の世界→変形のルール→無関連のルールのルートと、個人と他者の相互作用から無関連のルールへと行くルートの双方である。別言するとゴッフマンによるゲーム世界の仕組みと、個人たちが創り出すゲームのルールを捉えることが可能になると思われる。

これをもう少し具体的に述べるには、ゴッフマンが「ゲームの面白さ」論文で記述している「事件」と「統合」の過程を使うのが良いであろう。つまり「事件」とは、ゲームやパーティにおける安定を疎外する出来事であり、例えば性的な意味を持つ同音異語のように意図せずに発せられた場違いな言葉、また外部における不平等な地位の指摘といったパーティにおいて平等性の仮定を剥いでしまうような発言や行動などが「事件」である。特に後者のパーティにおいては外部世界の基準が変形されずに侵入したものと考えることが可能であろうし、このためにパーティの小世界における平等性の基準と矛盾を起こしたものと解釈することが可能である。一方参加者たちが、この気まずい場面を修正し平静を回復すべく成されるのが「統合」であり、原因を発した彼、その対象となった彼、特に周囲の彼らは、時には共同してまたはある首謀者を立てて状況の転換を図り、新しい場面を作り出そうとするのである。ゴッフマンは、朗読会に集合する子ども達に環を作って座らせ中心にいる朗読者との距離を同じく子ども達の競争心を抑える試みや、婚約したカップルが出席したパーティにおいて、彼らはからかわれる対象となることで、また周囲は彼らをからかうことで、特別な彼らがいるパーティの緊張を低下させる行動を挙げている。参加者としての彼らは朗読会の席順を平等にすることで、また特別な彼らを格下げすることで事件を抑止する工夫をしているということが出来よう。すなわち「環になって」の指示や「からかいを始めた端緒」が **key note** となって、朗読会の安定やパーティにおける平等性原則の回復が達成されたということが可能であろう。以上ゴッフマンは「事件」や「統合」を出会いにおける一般化された法則として記述しているが、規範を創り出す人びとの観点からも解釈することは可能なのである。

以上、本稿における集団構造と個人たちの関係を検討する枠組みを呈示してきたが、ここで本稿の趣旨に戻って、過労自殺を決行した人びとやバイク便ライダーたちのいる職場、そしてそこにいる彼らを考察しなおしてみなければならない。

3. 再度「過労自殺」や「ワーカーホリック」の職場を考える

図2と図3は、各々過労自殺とバイク便ライダーたちの職場に関して、うえで検討してきたゴッフマンのゲームの世界や創発規範論の構図や諸概念を適応して作成したものである。以下、この図に従ってふたつの職場と彼らの世界を再考する。

1) 過労自殺の職場

過労自殺の職場を取り巻く環境は、企業としての営利や効率を追求する経済的な要素と、経営家族主義で代表される日本的な社会環境の混合体であると言うことが出来よう。このイデオロギーもしくは文化としての環境は、相互行為膜を通じて世間的な世界である職場へと浸入するが、このとき彼らの職場に存在する変形のルールは、人を配置し業務を効率良く遂行する組織的な合理性を、人間と人間の間を恩や義理といった互酬性に基づく圧力関係に転換して集团的な拘束力の形へと変質させていく。その一方でこの職場に参加した個人は、同僚である他者と情感的な紐帯を形成し、時間の経過とともに贈与の関係・貸し借りの網の目に捕らわれていくが、この互酬の関係を多く持つことは職場生活上の有利を増すと同時により多くの網の目に捕らわれた自分を見出す契機になることは想像に難くないであろう。

過労自殺者たちは、ともかく与えられた仕事に傾注しこれをやり遂げるべく全力を投入しているが、そのエネルギーを供給しているのは職場の人びとの中であって職場を支える自分であり、その人間関係が創り出す特有な空間に存在している自分を発見する。本稿の図ではこれが主調（key note）となって、世間の原理が一般化している職場への同調が起こると考えられる。先の外部から変形のルールを経由して無関連のルールに到るルートが職場の構造を外から拘束するルートであり、当人と他者の関係から無関連のルールへと行く矢が内から構造を生み出す道すじである。その両者は無関連のルールに収束するが、ここに形成されるのが世間の規範であり、大野が指摘する水平的管理—周囲の人びとの視線を気にすることで成り立つ無言の拘束的な管理—の成立である⁽²⁰⁾。ところでこのような状況にある個人も世間からの互酬的な支援は受けているし、またゲームやパーティと同様な自己同調した世間があるから自分の存在を意義あるもの、つまり仕事に傾注することで心理的な報酬も得ていると認識できるわけである。

問題は、この私とあなたの関係・個人と職場の関係における互酬の循環がなくなった場合であり、集団にコミットして生活してきた彼らにとっては未曾有の事態が招来することになる。この極端な孤立感が彼らをして自殺へと導く、言い換えると世間が人びとの紐帯を失った彼らを自殺者として排除していくと言えよう。以上が本稿における過労自殺の構図である。

ところで大野は過労自殺を世間に押し潰された人びとの行為と説明するが、これでは自殺以

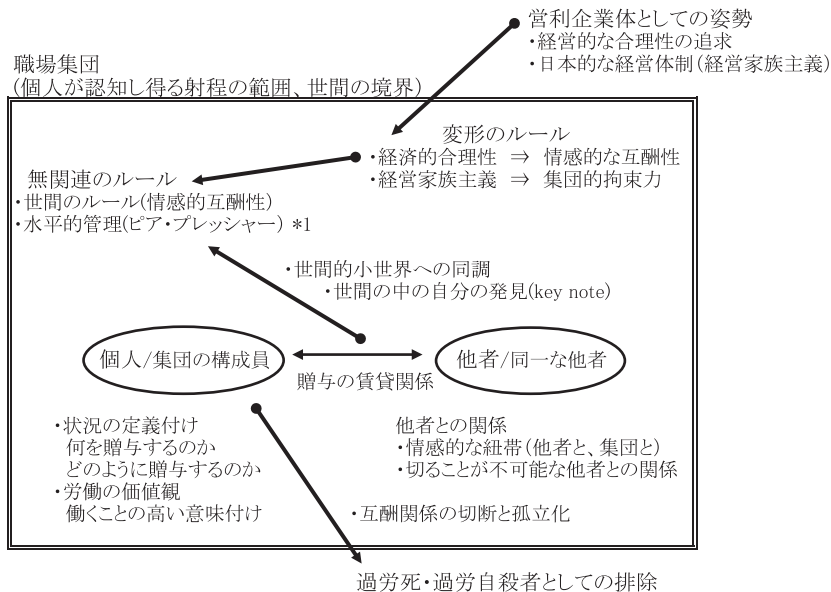


図2 過労自殺事例における図式化

*1: 大野は世間的な人間関係を利用した職場の管理を、官僚制的な垂直的管理に比較し周囲の視線(ピア・プレッシャー)による管理、つまり水平的管理であるとしている。(大野 2005)

前に職場や仕事に対して強くコミットする彼らの行動に対する説明が難しい。自殺に到るほど仕事に没頭した彼らは職場世界の俘虜だったのであろうか、俘虜がそこまでの自己犠牲を払うのであろうか。この疑問に答えるには、自己が創り出した職場世界があって、そこへの過同調が、彼らの没入を招いていたと考える方が妥当であろう。人びとは周囲から強制されるより、ゲームのように自ら創り出した世界への方が心理的なコミットが強いと考えるのは当然であると言えよう。つまり職場の構造は外部から侵入する一方向のルートのみではなく、内部で創出されるルートもあり、両者の相互影響で職場の様相を形成していると考えることが出来るのである。

2) バイク便ライダーたちの職場

うえでは世間、つまり集団主義的な職場を取り上げたが、バイク便の職場は一転して個人主義的である。最初の議論で述べたとおり、現在の組織における集団と個人の関係を考えると、一方に集団主義を排除する方向と他方に個人主義の行き過ぎを懸念する声があるが、本稿の図式はその双方を見通していくことが可能であると考えられるものである。

これを示す前に、図3に即してバイク便ライダーの職場を概観すると、外部の合理性や社会の傾向は、成果が収入に直結する歩合制給与など自己実現の仕組みを経由して、労働を自己実現の手段とする観点や交通事故等のリスクを過小評価する雰囲気や醸成する。これがライダーたちの職場を覆う明るくクリーンな快活さを招請しているのである。一方で彼らは独立指向

の強い自営業者であり、彼らと関わる職場の他者も単に同業者としての存在であるが、ただし自由の尊重といった価値観の傾向や非正規労働者である自分たちが置かれた社会状況に対する認識は同じであり、そこに相互的なコミュニケーションを可能とする共通の基盤が見出されるのである。その彼らの交流を通じ創出されたのがミリオンライダーであるが、彼らは自分たちの象徴として英雄であるミリオンライダーを創り出したのであり、さらにはこの英雄の存在が、彼らをして危険な暴走行為や長時間労働を正当化する言説に同調させ易くする機能を発揮しているのである。この **key note** としてのミリオンライダーから暴走行為正当化のルートは、外部要素の浸入ルートと相補して彼らの職場における無関連のルールを創り出し強化しているものであり、本田の「自己実現系ワーカーホリック」を生み出す枠組みとなっているのである。しかしその一方で暴走行為の危険さに気付きリスクの忘却ルールに従えなくなったライダーは、彼の仲間と共通の認識－共有化された状況の定義－を所有することが不可能であり、ライダーの小世界から排除されるのである。

阿部はライダーたちの思考傾向を詳細に観察し、これを基に彼らが創り出す小世界や規範類に言及しているし、その彼らが何故ライダーたち特有の社会を築き上げるのかについて、的確な考察をしているが、その一方で彼らの職場にある集団構造に眼をやることはない。しかし彼らは企業が考案した自己実現の仕組みや彼ら自身が発散する社会的傾向による雰囲気、それらが混交された職場の構造のなかで生活をしているのである。つまり外部から変形のルールを経由する浸入のルートも無視出来ないのである。

つまり我々が職場集団を検討する場合、そこには集団としての性質や要素が存在するであろ

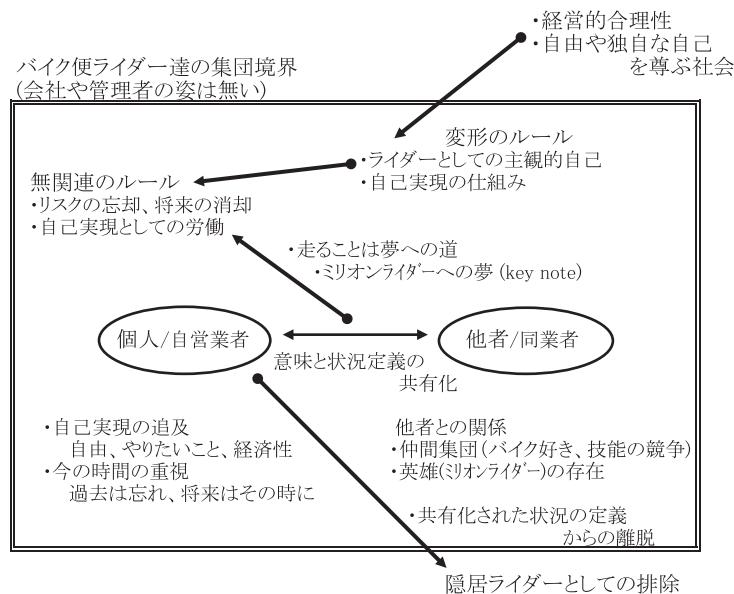


図3 バイク便ライダー事例における図式化

うし、その一方で個人たちの意思や思いの存在する場であると言うことも可能なのである。別の言い方では、職場は集団主義的な側面を持っていると同時に、独立した個人の集合でもあり、集団の側面から見ても個人の側から見ても、それは一方の面を見たのに過ぎない点はどうえの議論を見れば了解されるであろう。必要なのはその双方を見通す構図であり、集団としての職場と其中的個人を俯瞰できる図式であると言えよう。その意味でゴッフマンのゲーム論文にある小世界の構図とプレーヤーとしての個人を描く枠組み、さらにターナー&キリアンの個人たちの規範創出を強調する創発規範の概念は、職場の問題点を抽出し検討する枠組みとして有用であると筆者は考えるし、彼らの職場の様相を解釈する手法を提供し得ると思うのである。

まとめとして

本稿で提唱した枠組みは職場の様相をよく表現することが出来るが、付言したいのは、本稿前半部で扱った一方での集団主義的な職場の否定、他方での行き過ぎた個人主義への懸念、この噛み合わない論争にこの枠組みが接点をもたらさないかという点である。本稿の図式を使用すれば、一見しては集団主義的な職場の問題―過労自殺―に個人の意思を見出すことが可能であるし、またバイク便ライダーたちにも企業組織の意向を発見し明示することが出来る。これは幾度も強調しているように、本図式に外部からと内部から発する二本の規範創出過程があることで実現しているわけである。しかし、とにかくこの図式の有用性を実証する事例を多く見だしていくことが必要であろう。

さらに本稿の先を見ると、彼らは個別の意思を持っているわけであるが、それはどのように形成されるのか、例えば合理性といっても我々は全てを計算して行動を起こしている訳ではない、場合によっては感情の動きが主導するケースもあろうし、意図に反した行動を取らざるを得ないケースもあることは想像に難くないであろう。さらには文化の問題があり、文化的な拘束から意識しないままに特定行動を選択するケースもあるであろう。本稿での外部環境はあくまでも職場外部の組織を想定したが、その組織には組織文化があり、さらには社会的な規範の影響もある。また個人も職場の一員であると共により大きな社会の一員としての存在であり、文化的な拘束も受けている存在である。この文化的な構造や感情を含む非合理的な心的要素も職場を動かすエネルギーであることは間違いないことで、本稿の枠組みを適用してこれらの検討を行うことも可能ではないだろうか。

〔注〕

- (1) Handy. C. 1995 “Trust and Virtual Organization” *Harvard Business Review*, May-June : 40-50
- (2) 本稿で「彼」もしくは「彼ら」の表現を使用するが、この場合当然「彼女」「彼女ら」も含意されている。

- (3) 本田由紀 2007「くやりがい」の搾取 拡大する新たな「働きすぎ」『世界』No. 762: 109-119
- (4) 川人博 1998『過労自殺』岩波書店、同 2006『過労自殺と企業の責任』旬報社
- (5) 大野正和 2003『過労死・過労自殺の心理と職場』青弓社、同 2005『まなざしに管理される職場』青弓社
阿部謹也 2004『日本人の歴史意識』岩波書店
佐藤直樹 2001『「世間」の現象学』青弓社
- (6) 太田肇 1999『仕事人と組織』有斐閣、同 2000『「個力」を活かせる組織』日本経済新聞社
- (7) 前田土岐 2004『個人の自立性と組織・管理スタイル』片岡信之編『現代企業社会における個人の自律性』文眞堂
- (8) 宇野重規 2006『政治哲学からの考察－中間集団と社会的なものの再編』水町勇一郎編『個人か集団か？変わる労働と法』勁草書房
- (9) 阿部真大 2006『搾取される若者たち バイク便ライダーは見た！』集英社
- (10) 居郷至伸 2007『コンビニエンスストア－便利なシステムを支える擬似自営業者たち』本田由紀編『若者の労働と生活世界』大月書店
- (11) 水町勇一郎 2007『過剰労働と格差のあいだ』『世界』No. 762: 71-76
- (12) 太田肇 2008『日本の人事管理論』中央経済社
- (13) 佐藤慶幸 1991『官僚制の社会学 新版』文眞堂 主に p. 125-152
- (14) 佐藤郁哉・山田真茂留 2004『制度と文化 組織を動かす見えない力』日本経済新聞社
- (15) E. Goffman 丸木・本名訳 1980『集まりの構造』誠信書房
同 佐藤・折橋訳 1985『出会い』誠信書房
同 津野敏夫訳 2002『儀礼としての相互行為』法政大学出版局
同 1983 “The Interaction Order” A.S.R., 48: 1-17
- (16) 佐藤毅 1985「初期ゴッフマンとその自己論」前掲『出会い』: 199-237
- (17) 内田健 1996「相互行為秩序と社会秩序－E. ゴッフマンにおけるマイクロマクロ問題」『新潟大学教育学部紀要』38(1): 119-130
- (18) 高橋裕子 2000「ゴッフマン理論に見る構造－構造と主体の関係性－」『立命館産業社会論集』35(4): 37-57
- (19) 土屋・田中共著 2003『集合行動の社会心理学』北樹出版
土屋淳二 1995「集合行動論における創発規範論の展開」『早稲田大学大学院文学研究科紀要』41: 63-74
吉田竜司 1996「群集行動研究の視角－創発規範論の理論展開とその経験的研究についての意味」『京都社会学年報』4: 21-40
- (20) ゴッフマンは、ゲームを盛り上げるために、どのような外部の事情や規範を無視した無価値とするか、これを決める基準を「無関連のルール」としている。本稿の検討を通じた無関連のルールも、職場の人びとが自己の意思や行動を通じて創り出し、結果として外部の影響のうちどの項目をより重視するかの基準となっている。そういった意味で無関連のルールであるが、一方本稿では外部の影響もまったく無視するわけではなく「無関連」という語は若干の違和感を生むであろう。強いて言えば「(職場の特異性を強調する意味で) 特殊化ルール」, 「(職場の深層にある) 基層ルール」などとも言えよう。

(きくち あきら 通信教育部社会学研究科社会学専攻修了)

(指導: 君塚 大学 教授)

2008年9月29日受理